



# Mündliche Präsentation (Fernschaltung)

**Allgemeines Auswahlverfahren  
EPSO/AD/373/19  
Beamte (m/w) der Funktionsgruppe  
Administration (AD5)**

---

**Präsentation: 5 + 15 Minuten**

---

**Version 1**

© Europäische Union, 2021

Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung, Speicherung oder Übermittlung dieser Unterlagen oder von Teilen davon auf elektronischem oder mechanischem Weg oder auf sonstige Weise ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EPSO, Avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Brüssel, gestattet.

Die Abnahme und Bewertung dieser Prüfung ist nur unter den von EPSO festgelegten Bedingungen gestattet und ausschließlich Personen vorbehalten, die von EPSO eingewiesen und dazu ermächtigt wurden.

Original: EPSO\_EN\_INT\_16\_ADL\_TRANS\_OP\_EX\_151216\_100.05

EPSO\_DE\_DE\_16\_19\_AD\_General\_OP\_remote\_EX\_260321\_100.01

## AUFGABE

### WICHTIGER HINWEIS

**Das vorliegende Szenario wurde allein zum Zweck dieser Prüfung erfunden. Werden tatsächlich bestehende Staaten, internationale Organisationen, private Unternehmen, Abteilungen, ihre Vertreter usw. genannt, so sind diese einzig und allein als Beispiele zu betrachten. Die im Text enthaltenen Aussagen geben nicht den Standpunkt dieser Organisationen oder Personen wieder. Bitte stützen Sie sich daher bei dieser Aufgabe allein auf die Ihnen vorliegenden Angaben und nicht auf eventuell vorhandene Vorkenntnisse.**

Für diese Aufgabe übernehmen Sie die Rolle eines AD-Beamten/einer AD-Beamtin, der/die in eine interinstitutionelle Arbeitsgruppe berufen wurde, die sich mit der Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie befasst (Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie – AGÜBS). Die vorliegenden Unterlagen enthalten das nötige Informationsmaterial dazu, u. a. einige E-Mails, Berichte und andere Informationen, die Sie analysieren und auswerten müssen, damit Sie Ihre Aufgabe erfüllen können. Heute ist Ihr erster Arbeitstag in Ihrer neuen Funktion.

Bitte beachten Sie, dass die simulierte Situation so wie beschrieben zu akzeptieren ist. In einer realen Situation könnten Sie auf andere Informationsquellen zurückgreifen und Kollegen konsultieren. Für diese Aufgabe stehen Ihnen aber nur die vorliegenden Unterlagen zur Verfügung. Fehlen bestimmte Informationen ganz oder sind Informationen lückenhaft, können Sie allerdings durchaus logische Annahmen treffen. Sie können die Dokumente ausdrucken, in beliebiger Reihenfolge bearbeiten sowie Anmerkungen und Notizen machen. Während der gesamten mündlichen Präsentation behalten Sie Zugriff auf diese Unterlagen und Ihre Notizen.

Anhand dieser mündlichen Präsentation sollen folgende Kompetenzen bewertet werden: Analyse und Problemlösung, Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit. Ihre Fachkenntnisse werden nicht bewertet; es ist daher unnötig, zusätzliche Recherchen anzustellen.

Ihre Aufgabe ist es, eine **Präsentation** zu halten, in der Sie einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungslage in der Europäischen Union (EU) geben. Am Tag des Assessment Center haben Sie für die Präsentation 5 Minuten Zeit. In der anschließenden Fragerunde werden die Mitglieder des Prüfungsausschusses Ihnen 15 Minuten lang spezifische **Fragen** stellen.

**Bitte beachten Sie:  
Heute ist Mittwoch, der 7. Juni 20XX.  
Letztes Jahr war das Jahr 20XX-1, nächstes Jahr wird das Jahr 20XX+1 sein.**

## **ABKÜRZUNGEN**

AGÜBS	Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie
BCP	Beförderungs-Coaching-Programm(e)
BS	Beschäftigungsstrategie
EU	Europäische Union
MS	Mitgliedstaat(en)

## **HINTERGRUNDINFORMATIONEN**

In dem Bemühen, mehr und bessere Arbeitsplätze für alle zu schaffen, verfolgt die Europäische Union (EU) eine detaillierte mehrjährige Beschäftigungsstrategie (BS). Diese soll helfen, a) einen genauen und aktuellen Überblick über die Beschäftigungssituation in der gesamten EU zu schaffen, b) die Bereiche zu ermitteln, in denen Verbesserungen erforderlich sind, und c) spezifische Maßnahmen für notwendige Änderungen zu formulieren. Die BS wird regelmäßig im Rahmen eines Verfahrens überarbeitet, bei dem die Europäische Kommission ausgehend von den Ergebnissen mehrfacher Konsultationen mit Experten und Interessenträgern eine Reihe von Aktualisierungen und Verbesserungen vorschlägt. Je nach der Art der BS-Vorschläge ist die Zustimmung des Rates der EU (und manchmal des Europäischen Parlaments) erforderlich, bevor die Vorschläge umgesetzt werden können. Die wichtigsten Interessenträger auf lokaler Ebene in den Mitgliedstaaten (MS) sind die nationalen Regierungen und Arbeitsämter, Berufsverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen usw.

Zur Bewertung der Wirkung von im Rahmen der BS durchgeführten Maßnahmen verwendet die EU – neben anderen Daten – Sozialstatistiken, die von den nationalen Statistikämtern der MS erhoben und vom Statistischen Amt der EU als Teilindikatoren für Fortschritte zusammengefasst werden. Die aktuelle BS (20XX-5 bis 20XX+1) kommt dieses Jahr in ihre Endphase. Eine informelle Arbeitsgruppe, die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie (AGÜBS), sammelt bereits Input für eine neue BS (die den Zeitraum 20XX+2 bis 20XX+8 abdeckt und auf den aus der derzeitigen BS gewonnenen Erkenntnissen basiert). Die AGÜBS analysiert im Moment die aktuelle BS und sämtliche diesbezüglichen Rückmeldungen aller Beteiligten und bewertet alle verfügbaren Informationen, um die potenziellen politischen Auswirkungen der neuen BS abzuschätzen. Die Vorschläge der AGÜBS werden dann von den zuständigen Dienststellen ausführlicher ausgearbeitet.

Die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten wird auch in der nächsten BS eine der obersten Prioritäten sein. Zudem wird sich die neue BS auch weiterhin darauf konzentrieren, für alle Bürger, die rechtmäßig in der EU arbeiten dürfen, den gleichen Zugang zu Beschäftigung sicherzustellen und allen Bewerbern in Auswahlverfahren die gleiche Behandlung unabhängig von ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer Staatsangehörigkeit usw. zu garantieren. Weitere Ziele der BS bestehen unter anderem darin, Arbeitnehmern besseren Zugang zu unterschiedlichen und flexiblen Arbeitsmodellen zu verschaffen und zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer unabhängig von seinem Arbeitsmodell dieselben Beförderungs- und Aufstiegschancen hat. Die aktuelle BS regt die MS dazu an, flexible Arbeitsmodelle zu fördern, um für eine möglichst große Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu sorgen. Praktische Beispiele in diesem Zusammenhang sind die Förderung von Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit usw. All diese Maßnahmen erhöhen erwiesenermaßen die Produktivität und steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter, da sie Menschen zugutekommen, die ansonsten möglicherweise gar nicht arbeiten könnten.

**Begrüßungs-Mail**

---

Von: Max Weinberg, Vorsitzender der Arbeitsgruppe, AGÜBS  
An: <Ihr Name>, AD-Beamter/AD-Beamtin, AGÜBS  
Datum: 7.6.20XX  
Betreff: Willkommen

---

Liebe(r) <Ihr Name>,

herzlich willkommen in der Arbeitsgruppe. Ich freue mich, dass Sie Ihre Funktion so rasch aufnehmen konnten.

Um Ihnen den Einstieg in Ihre neue Arbeit zu erleichtern, habe ich bereits einige Unterlagen zusammengestellt, die nützlich für Sie sein könnten, und diese an Sie geschickt.

Ferner habe ich eine Sitzung anberaumt, damit wir vor der nächsten AGÜBS-Sitzung einige Themen besprechen können.

Mit freundlichen Grüßen

**Max Weinberg**

## Auszug aus der Strategie

7.3.20XX-5

**BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE 20XX-5 BIS 20XX+1  
(ZUSAMMENFASSUNG)**

[...]

**ZIELE****• Förderung von Teilzeitarbeit**

Das Ziel der EU bezüglich der Teilzeitarbeit besteht darin, dafür zu sorgen, dass mehr Teilzeitstellen angeboten werden, damit Arbeitnehmern, die flexibler arbeiten wollen, geeignete Arbeitsmodelle zur Verfügung stehen. Zu den Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit (d. h. alle Arbeitsmodelle mit weniger Arbeitsstunden als eine Standard-Vollzeitstelle) zählen Kampagnen, um a) Arbeitnehmer über Möglichkeiten für Teilzeitarbeit zu informieren, b) Unternehmen zu ermutigen, Teilzeit-Arbeitsmodelle anzubieten und c) die Inklusion von Teilzeitkräften zu fördern.

**• Förderung von Chancengleichheit**

Ein zentrales Anliegen besteht darin, das Gesamtbeschäftigungsziel (eine Beschäftigungsquote von 60 % bis 20XX+1) zu erreichen. Damit Chancengleichheit garantiert ist, sollte die Bevorzugung von bestimmten Bewerbern gegenüber anderen aufgrund des Geschlechts immer als Diskriminierung gelten – außer in begründeten Ausnahmefällen, die im Voraus eindeutig dargelegt und bekanntgegeben werden müssen.

[...]

## **Arbeitsbedingungen in den EU-MS**

Im Rahmen unserer fortlaufenden Analyse von Trends in der Arbeitswelt untersuchen wir die Entwicklung flexibler Arbeitsmodelle und deren Folgen.

### **Arbeitssuche**

Viele Arbeitslose haben Mühe, Arbeit zu finden, wobei sich die Beschäftigungsquoten je nach dem Bildungsstand drastisch unterscheiden. Unter weniger gut ausgebildeten Menschen sind die Beschäftigungsquoten niedriger, und infolge ihrer beschränkten Kompetenzen haben sie häufig schlechtere Karrierechancen. Ferner fällt es sowohl Männern als auch Frauen schwerer, zu einem späteren Zeitpunkt ihres Arbeitslebens ihre Laufbahn neu auszurichten, und sie müssen hierfür sehr häufig eine Umschulung absolvieren. Zudem berichten viele Frauen von Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Um junge Frauen am Anfang ihrer Karriere zu unterstützen, könnten Unternehmen getrennte Auswahlverfahren für Männer und Frauen einführen (mit Sicherheit in den frühen Phasen des Verfahrens), da dies gewährleistet, dass alle Bewerber dieselben Chancen haben.

### **Flexiblere Arbeitsmodelle**

Die Grundlage erfolgreicher Volkswirtschaften ist die Nutzung der Talente sämtlicher Bürgerinnen und Bürger. Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument, um Menschen, die andernfalls nicht arbeiten könnten oder die sich mehr Flexibilität in ihrem Berufsleben wünschen, die Beteiligung am Erwerbsleben zu ermöglichen. Somit kann Teilzeitarbeit zur Produktivität von Unternehmen beitragen und Arbeitgebern helfen, kompetente und qualifizierte Angestellte weiter zu beschäftigen, die das Unternehmen möglicherweise verlassen müssten, wenn sie nicht in Teilzeit arbeiten könnten.

Allerdings ist Teilzeitarbeit nicht bei allen Arten von Stellen in gleichem Maße üblich, und die Erhöhung der Zahl der Teilzeitstellen gestaltet sich mitunter immer noch relativ schwierig. So sind z. B. Spitzenpositionen einfach so komplex, dass sie nicht auf eine Teilzeitstelle reduziert werden können, insbesondere wenn der Inhaber der Teilzeitstelle keine Hilfe erhält. Hinzu kommt, dass es Menschen oft schwer fällt, die Verantwortlichkeiten einer Führungsposition mit jemand anderem zu teilen, sodass es bezüglich der Frage, wer das letzte Wort hat, zu Konflikten kommen kann.

Eine neue Entwicklung ist, dass einige Unternehmen nun Beförderungs-Coaching-Programme (BCP) einführen; andere scheinen diesbezüglich jedoch Vorbehalte zu haben. Vielleicht könnten solche Unternehmen die Durchführung von BCP auf einer niedrigeren Ebene (z. B. Stellen der mittleren Führungsebene) ausprobieren und BCP in größerem Rahmen einführen, falls sich das Pilotprojekt als erfolgreich erweist. Allerdings gibt es aktuell keine praktischen Leitlinien für die Einführung von BCP für die mittlere Führungsebene.

### **Stephen Katts**



Veröffentlicht am:

12.2.20XX

# ARBEITNEHMERRECHTE

---

## Chancengleichheit

---

*In der Vergangenheit hatten viele EU-Bürgerinnen und -Bürger Mühe, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Nachdem die EU in großem Umfang in diesen Bereich investiert hat, untersuchen wir den aktuellen Stand bei den Arbeitskräften in der EU.*

Die von vielen Menschen geforderte Zunahme von Teilzeitstellen hat ungewollt ein Ungleichgewicht geschaffen: Aufgrund des Mangels an passenden Teilzeitstellen für Menschen mit einer postsekundären Ausbildung ist jeder, der eine solche Stelle in Teilzeit übernehmen möchte, erheblich benachteiligt. Daher sollte die EU öffentliche Stellen dazu anregen, anderen als Vorbild zu dienen, indem sie Stellen auf allen Ebenen sowohl in Teil- als auch in Vollzeit anbieten und ihren Mitarbeitern so ermöglichen, mit Hilfe komplementärer Teilzeitregelungen eine Stelle zu teilen.

Um ausgeklügeltere Optionen für die Teilzeitarbeit anbieten zu können und die interne Mobilität zu fördern, haben einige Unternehmen BCP eingeführt, in deren Rahmen Mitarbeiter einen Teil ihrer Arbeitszeit in einer höherrangigen Position verbringen, um sich die für eine Beförderung erforderlichen Fähigkeiten anzueignen.

Auch für andere Situationen wurden kreative Ansätze entwickelt: Der MS Librien hat unlängst ein System der staatlichen Finanzierung von bezahlten Praktika eingeführt, von dem sowohl die Unternehmen als auch die Praktikanten profitieren.

Frauen haben allgemein nach wie vor schlechtere Beschäftigungschancen. Unsere Leserin Patrizia B. (43) erklärt, dass sie „intensiv nach einer neuen Stelle gesucht“ hat und mittlerweile „über den Mangel an Möglichkeiten für jemanden mit einem Sekundarschulabschluss sehr frustriert“ ist. Dies bestätigt einen klaren Trend: Zwar arbeiten die meisten Frauen über 40 mit einem postsekundären Bildungsabschluss in höheren Positionen, doch weniger gut ausgebildete Frauen dieser Altersgruppe haben viel mehr Schwierigkeiten, in der Unternehmenshierarchie aufzusteigen oder eine passende neue Stelle zu finden.

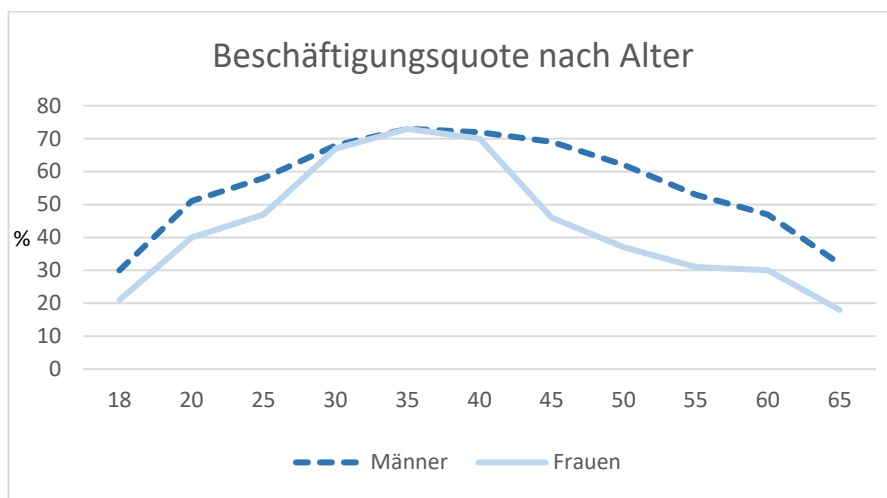
Auf der anderen Seite berichten viele gut ausgebildete Frauen, dass sie Schwierigkeiten hatten, zu Beginn ihrer Karriere ihre erste Stelle zu finden. Dies liege daran, dass sie bei Auswahlverfahren weniger Chancen hätten als männliche Bewerber



**Zahlen des Statistischen Amtes der EU im Zusammenhang mit der aktuellen BS**

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote in der gesamten EU liegt derzeit bei 60,4 %. Bei den Männern beträgt die Quote aktuell 62,4 %, während die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den Frauen von 51,4 % im Jahr 20XX-4 auf aktuell 57,8 % gestiegen ist.

[...]



[...]

**AGÜBS-Sitzung Nr. 4****Vorschläge für die neue BS (Auszug):**

- Förderung von beruflicher Weiterentwicklung
  - Die systematische Förderung von BCP würde die Entwicklung von Teilzeit-Arbeitsmodellen für Mitarbeiter in höheren Positionen unterstützen, da diese so bestimmte Aufgaben delegieren könnten, wobei die Verantwortung zugleich aber letztendlich bei ihnen bliebe. Auf diese Weise könnten sich zukünftige Führungskräfte mit dem Arbeitsalltag in einer Führungsposition vertraut machen, während die endgültigen Entscheidungen weiterhin von den Coachs getroffen würden.
  - Kontinuität in einem BCP wird garantiert, indem jederzeit mehrere Coachs an dem Programm beteiligt sind und immer jemand verfügbar ist, um eine neue Phase einzuleiten. Dies gewährleistet, dass alle gecoachten Mitarbeiter mehrere Jahre lang gründlich in den für eine Führungskraft erforderlichen Bereichen geschult werden.

**NEUE INITIATIVEN FÜR MEHR CHANCEN**

In diesem Bericht präsentieren wir die Ergebnisse unserer jüngsten jährlichen Analyse des europäischen Arbeitsmarkts.

Zunächst einmal ist die Zahl der Menschen, die sich für Teilzeitarbeit entscheiden, in den letzten Jahren erheblich gestiegen, so dass ihr Anteil mittlerweile rund 24 % aller Arbeitnehmer in der EU ausmacht. Allerdings ist jeder, der in Teilzeit arbeiten will, mit einem sehr unausgewogenen Arbeitsmarkt konfrontiert. Nach Meinung einiger Experten können die qualitativen Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen verringert werden, indem die Unternehmen dazu angeregt werden, eine höhere Zahl von Führungspositionen als Teilzeit-Arbeitsmodelle anzubieten. Öffentliche Stellen sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen und diese Praxis als erste anwenden.


[...]

Mehrere Unternehmen haben mit der Einführung von BCP begonnen. Dabei handelt es sich um eine neue Führungskräfte-Initiative, in deren Rahmen Nachwuchsführungskräfte sowie Mitarbeiter der mittleren Führungsebene während der Arbeit in höhere Führungspositionen „eingewiesen“ werden. Diese Programme eröffnen einer Organisation gewisse Möglichkeiten: So können z. B. die gecoachten Mitarbeiter im Bedarfsfall für die eigentlichen Stelleninhaber einspringen. Damit diese Mitarbeiter in der Lage sind, sowohl ihre eigenen Aufgaben als auch die der Person, die sie vertreten, zu erfüllen, müssen sie jedoch in Vollzeit arbeiten. Natürlich obliegt es grundsätzlich auch weiterhin dem eigentlichen Stelleninhaber, Entscheidungen zu treffen, doch ist anzumerken, dass die gecoachten Mitarbeiter in manchen dieser Unternehmen zu wichtigen Entscheidungen konsultiert werden. Anschließend diskutieren sie mit ihren Coachs über die Vor- und Nachteile ihrer Vorschläge und arbeiten sich so nach und nach in die Entscheidungsfindung in Führungspositionen ein.

[...]

Unsere Untersuchung im Jahr 20XX ergab, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen über 40 ohne Sekundarschulabschluss bei nur 42 % liegt.

[...]



The screenshot shows a web browser window with the address bar containing the URL <http://www.blogzone.eu/humanressourcen/7zw4a/>. The main content area features a yellow header with the title **Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin**. The date **25.5.20XX** is displayed in the top right corner of the article. The text of the article discusses EU-financed projects, flexible working models, and gender equality in the workforce.

**Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin**

25.5.20XX

Nachdem ich an einigen EU-finanzierten Projekten mitgewirkt habe, habe ich ein paar Vorschläge für die neue BS der EU.

Die Statistiken über flexible Arbeitsmodelle zeigen ganz eindeutig, dass sich Teilzeitarbeit in den letzten Jahren sehr stark etabliert hat, was darauf hindeutet, dass EU-Maßnahmen eine sehr positive Wirkung hatten. Teilzeitstellen sind mittlerweile mehr Menschen zugänglich als je zuvor.

Bei der Förderung der Chancengleichheit und einer zwischen den Geschlechtern ausgewogenen Beschäftigung sehe ich allerdings weniger Fortschritte. Zwar ist die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU gestiegen, doch ist die Beschäftigungsquote von Frauen (insbesondere derer mit niedrigerem Bildungsstand) nach wie vor niedriger als die der Männer. Meiner Ansicht nach könnte die EU dieses Problem mit Wiedereinstiegsprogrammen angehen, die darauf abzielen, weniger gut ausgebildete Frauen zurück ins Arbeitsleben zu bringen. Zudem ist in Einstellungsleitlinien normalerweise ausdrücklich festgelegt, dass in Bewerbungsverfahren Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen herrschen soll.

Axelle Rosée

Europäischer  
Interessenverband  
für  
Gewerkschaften  
und  
Personal

## DISKUSSIONSFORUM FÜR MITGLIEDER

### Thema: Mangel an Teilzeioptionen

Ist noch jemandem aufgefallen, wie schwierig es ist, Teilzeitstellen ab einer bestimmten Ebene zu finden? Seitdem ich kürzlich Vater geworden bin, versuche ich herauszufinden, wie ich meine familiären Verpflichtungen und meine Arbeit miteinander vereinbaren kann. Ich persönlich habe das Gefühl, dass meine Karriere ins Stocken geraten ist, weil es kaum Teilzeitstellen gibt, die meinem Niveau und meinen Wünschen entsprechen. Ich bin der festen Überzeugung, dass eine Aufteilung von Führungspositionen in mehrere gleiche Teilzeitstellen perfekt wäre, um mehr gut ausgebildeten Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Karriere und Privatleben unter einen Hut zu bringen.

*Gepostet von Nick C. am 1.3.20XX*

Ich befürchte, dass es unmöglich ist, manche Stellen zwischen zwei Personen aufzuteilen, da es extrem schwierig wäre, sicherzustellen, dass bestimmte Aufgaben grundsätzlich von der letztlich dafür zuständigen Person wahrgenommen werden. Was haltet ihr von BCP? Die könnten vielleicht ein paar neue Optionen für Beförderungen und Teilzeitarbeit eröffnen.

*Gepostet von Veronica E. am 3.3.20XX*

Ich glaube, dass sich das Problem, Teilzeit-Arbeitsmodelle miteinander zu vereinbaren, leider nicht durch BCP lösen lässt, weil es immer Probleme mit der Verantwortlichkeit und den Zuständigkeiten geben wird.

*Gepostet von Frank Z. am 8.3.20XX*

### Thema: Wiedereinstiegsprogramme

Ich habe kürzlich etwas von „Wiedereinstiegsprogrammen“ gehört, bei denen Menschen sich die Fachkenntnisse in einem bestimmten Bereich aneignen können. Dies kann ihnen dann helfen, eine unbefristete Stelle in einem Unternehmen zu bekommen, oder zumindest dafür sorgen, dass sie besser für den aktuellen Arbeitsmarkt gerüstet sind. Weiß vielleicht jemand mehr darüber?

*Gepostet von Alice C. am 5.4.20XX*

Ich bin von solchen Programmen nicht überzeugt. Menschen mit niedrigerem Bildungsstand eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, ist nie leicht. Man kann von Praktikanten in solchen Programmen nicht verlangen, dass sie umsonst arbeiten, denn sie haben häufig eine Familie, die sie versorgen müssen.

*Gepostet von Eric C. am 12.4.20XX*



Europäische Kommission

20.10.20XX-1

## **Interner Bericht über die Umsetzung der BS in den MS**

In diesem Bericht werden verschiedene Verbesserungen im Bereich der Beschäftigung und für Arbeitnehmer untersucht, die im Rahmen der BS in den unterschiedlichen MS erzielt wurden.

- Zwar sind in allen MS Verbesserungen erkennbar, doch zeigen die detaillierten Ergebnisse, dass immer noch große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten in den verschiedenen MS bestehen. Gestiegen ist die Beschäftigungsquote am meisten in den größeren MS, doch ist zu bedenken, dass diese MS aufgrund ihrer hohen Bevölkerungszahl einen größeren Einfluss auf die Gesamtstatistiken haben und ihre positiven Ergebnisse möglicherweise Probleme in kleineren MS kaschieren könnten.
- Einige kleinere MS sind immer noch so weit vom Erreichen des Gesamtbeschäftigungsziels entfernt, dass die angestrebten 60 % mittlerweile unrealistisch und unerreichbar erscheinen. Vielleicht sollte das Ziel für sie nach unten korrigiert werden, indem auf der Grundlage aller verfügbaren Daten und einer Bewertung ökonomischer und gesellschaftlicher Trends ein neues Beschäftigungsziel festgelegt wird.
- Zahlreiche MS haben erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit und flexibler Arbeitszeiten gemeldet.

**E-Mail**

---

Von: Roisin Orbo, Referat Soziales und Integration, Generaldirektion Beschäftigung  
An: Max Weinberg, Vorsitzender der Arbeitsgruppe, AGÜBS  
Datum: 10.5.20XX  
Betreff: Themen für die neue BS

---

Lieber Max,

ich möchte dir gerne meine Überlegungen zur neuen BS mitteilen.

Eingehende Analysen haben ergeben, dass die meisten verfügbaren Teilzeitstellen für Menschen ausgelegt sind, die lediglich über einen Primar- oder Sekundarschulabschluss verfügen. Um dieses Problem zu lösen, sollten nach Meinung mancher Leute alle Arbeitgeber dazu ermutigt werden, die Vollzeitstellen, die sie anbieten, so zu gestalten, dass sie auch in mehrere Teilzeit-Äquivalente aufgeteilt werden können. Ich bin jedoch der Ansicht, dass viele höhere Positionen mit festen Verantwortlichkeiten einhergehen, die einfach nicht unter zwei oder mehr Personen aufgeteilt werden können.

Im Internet ist vielerorts von Wiedereinstiegsprogrammen die Rede, die dafür sorgen sollen, dass Menschen mit niedrigerem Bildungsstand eingestellt werden. Ich halte solche Initiativen jedoch nicht für realistisch, da es vielen Unternehmen missfallen dürfte, dass sie Menschen mit zunächst einmal eher begrenzten Fähigkeiten bezahlen müssen, während sie sie noch für die entsprechende Stelle ausbilden.

Chancengleichheit ist immer wichtig – schon ab dem Beginn der Karriere. Ich persönlich finde, dass die erste Phase von Auswahlverfahren für Einstiegspositionen in öffentlichen Einrichtungen für Männer und Frauen getrennt durchgeführt werden sollte (allerdings unter Verwendung derselben Parameter). Dies würde gewährleisten, dass die gleiche Zahl an bestens geeigneten männlichen und weiblichen Bewerbern die nächste Runde erreicht, und die Chancengleichheit für Frauen wäre so garantiert.

Viele Grüße

**Roisin**



**E-Mail**

---

Von: Chris Aysech, Mitglied der Arbeitsgruppe, AGÜBS  
An: Max Weinberg, Vorsitzender der Arbeitsgruppe, AGÜBS  
Datum: 3.6.20XX  
Betreff: Empfehlungen für die nächste Sitzung

---

Lieber Max,

da ich an der nächsten Sitzung unserer Arbeitsgruppe leider nicht teilnehmen kann, möchte ich dich bitten, in meinem Namen das folgende Thema anzusprechen.

Die neuesten EU-Statistiken deuten darauf hin, dass die Beschäftigungsquote von Frauen so stark gestiegen ist, dass sie mittlerweile das erforderliche Niveau erreicht hat, um der EU zu helfen, ihr Gesamtbeschäftigungsziel von 60 % zu erreichen. Wir können auf die Maßnahmen in diesem Bereich stolz sein, und meiner Meinung nach erfordern sie nicht mehr viel Aufmerksamkeit, da wir auf einem guten Weg sind, dieses vorrangige Ziel zu erreichen. Bei der Ausarbeitung der Prioritätenliste für die neue BS können wir uns also auf andere Themen konzentrieren.

Viele Grüße

**Chris**